

## 社会福祉法人千代田会 ハラスメント防止のための指針

### 指 針

#### 1 基本指針

##### (1) 職場におけるハラスメント防止に関する考え方

（『職場におけるハラスメント防止に関する指針』） 事業者が講ずべき措置の具体的な内容は、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上構ずべき措置等についての指針（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）及び事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上構ずべき措置等についての指針（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号。以下「パワーハラスメント指針」という。）において規定する。

##### (2) 介護保険指定基準の職場におけるハラスメント防止の規定

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）第 11 条第 1 項及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）第 30 条の 2 第 1 項の規定に基づき、事業主には、職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント（以下「職場におけるハラスメント」という。）の防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務づけられていることを踏まえ、規定する。

##### (3) 職員倫理行動基準の遵守 当法人の職員（常勤・非常勤並びに職種・役職を問わず）は、「職員倫理行動基準」の定めを遵守して行動する。

##### (4) 職場におけるハラスメント防止に向けた組織的な取組み 事業主が講ずべき措置の具体的内容及び事業主が講じることが望ましい取組については、次のとおりとする。なお、セクシュアルハラスメントについては、上司や同僚に限らず、入所者やその家族等から受けるものも含まれることに留意すること。

- ① ハラスメントの防止のための対策を検討する委員会の設置
- ② ハラスメントの防止のための指針の整備
- ③ ハラスメントの防止のための従業者に対する研修の開催

#### 2 当施設では、職場におけるハラスメント防止委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

##### (1) 設置目的 職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し検討する。検討内容は、議事録に記録するとともに、業務調整会議に報告し適切な運営を維持する。

##### (2) 委員会の構成員 施設長、生活相談員（介護支援専門員）、介護職員、看護職員とする。また、介護職員は施設長から指名された専任の担当者とする。

##### (3) 委員会の開催 毎月 1 回定期開催する。また、必要時は随時開催する。

##### (4) 委員会の協議内容、及び活動内容 委員会の議事及び活動内容は以下の通りとする。

- ① ハラスメント防止委員会その他施設内の組織に関すること・相談・報告の促進を含めたハラスメント等の防止の啓発を行う。

ア. ハラスメント防止週間の実施（年3回）

イ. チェックリストの実施（年3回）

ウ. その他・上記の検討においては、必要に応じて他、委員会等と連携し情報を共有するとともに、検討結果は業務調整会議に報告する。

② ハラスメントの防止のための指針の整備に関すること・ハラスメントの防止のための指針の整備、及び見直し、並びに見直しの必要性について確認する。

③ ハラスメントの防止のための職員研修の内容に関すること・研修プログラムを作成し、定期的な研修（年1回以上）を実施する。・新規採用時にハラスメントの防止のための研修を実施する。・研修は、福祉・介護現場では特に、入所者又はその家族等からのカスタマーハラスメントの防止が求められていることから、研修の内容は、「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」等の資料を参考とする。

④ ハラスメント等について、職員が相談・報告できる体制整備、関係機関（男女参画委員会等）への通報が迅速かつ適切に行われるための方法に関すること・ハラスメント等を把握した場合の通報先を確認し、通報先の一覧を施設内に掲示する。

3 職場におけるための指針の整備 当施設では、ハラスメントの防止のための指針として「砧ホームハラスメント防止のための指針」を定め、定期的（年1回以上）に内容を見直し、必要に応じて更新し、永年にわたり活動を維持する。

4 ハラスメント防止のための従業者に対する研修の開催（「基本方針」）基本方針を確実なものとし、ハラスメント防止を徹底するために、年に1回の施設内集合教育（勉強会等）を開催する。

5 その他

① 成年後見制度の利用支援に関する事項 家族等による虐待の可能性が疑われる場合等には、成年後見制度の利用支援も検討する。

② 虐待等に係る苦情解決方法には、法人特定社会保険労務士への報告・相談を行い対応する。

③ 入所者等に対する当該指針の閲覧に関する事項 当該指針は入所時に説明するとともに、施設内及びホームページにて掲示し、閲覧可能な状態を保つ。また、要請時には閲覧に協力する。

④ その他、虐待の防止の推進のために必要な事項 虐待の防止の推進のために必要な取り組みの提案は積極的に採用し、組織的に活動を支持する。